

**Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan
Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang**

Reni Fatmiya Utami

Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM

Abstract

This study entitled The Effect of Rewarding and Punishment on the Discipline of Employees at PT. Lotte Mart Panakukkang. The purpose of this study was to determine the shape, perceptions of respondents to reward and punishment, and analyze the effect of giving rewards and punishments on improving work discipline of PT. Lotte Mart Panakukkang. The population in this study were 88 people consisting of managers, senior staff and staff, whereas the sample in this study were 47 respondents. Data collection techniques in this study used observation, interviews and questionnaires, data obtained from questionnaires were then analyzed using multiple linear regression formula, with the help of the SPSS program (Statistical Package for Social Science) as a data analysis technique. The regression equation formed is: $Y = 35,233 + 0,092 + 0,288$. Simultaneous testing of hypotheses of reward and punishment does not have a positive and not significant effect simultaneously on the discipline of PT. Lotte Mart Panakukkang. The coefficient of determination (adjusted R²) obtained is 0.105. This means that 10.5% of the variation in work discipline variables can be explained by the variables of reward and punishment, while the remaining 89.5% are influenced by other variables not submitted in this study. Partially reward and punishment also does not significantly influence the work discipline of PT. Lotte Mart Panakukkang.

Keywords: Reward, Punishment, and Discipline.

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakukkang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk, persepsi responden terhadap *reward* dan *punishment*, dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Lotte Mart Panakukkang. Populasi pada penelitian ini sebanyak 88 orang yang terdiri dari manajer, senior staff dan staff, dimana yang menjadi sampel pada penelitian ini sebanyak 47 orang responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuisioner, data yang diperoleh dari kuisioner kemudian dianalisis dengan rumus regresi linear berganda, dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) sebagai teknik anali-sis data. Persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 35.233 + 0,092 + 0,288$. Pengujian hipotesis secara simultan *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara simultan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Lotte Mart Panakukkang. Koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0.105. Hal ini berarti 10,5% variasi variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan *punishment*, sedangkan sisanya 89,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Secara parsial *reward* dan *punishment* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lotte Mart Panakukkang.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment*, dan Kedisiplinan.

PENDAHULUAN

Seringkali dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat , masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta

pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik.

Organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia diantaranya dapat melalui pendekatan psikologi. Pada dasarnya ada beberapa faktor yang memengaruhi kedisiplinan yang pastinya akan berefek pada kualitas kinerja karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*).

Fahmi (2016:57) mengemukakan *Reward* dan *punishment* memiliki keeratan kuat ketika dihubungkan dengan kondisi kenyataan dilapangan. Artinya ketika seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan maka tentunya ia akan memperoleh imbalan dari hasil kerja kerasnya yaitu *reward* atau kompensasi namun ketika ia tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya maka tentunya akan memperoleh sanksi.

Pemberlakuan metode reward merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi dari karyawan perusahaan tersebut. Untuk membuat reward dapat berjalan dengan baik diperlukannya konsistensi yang dapat menjamin bahwa *reward* yang diberikan haruslah bersifat konkrit (bermanfaat) dan tidak pandang bulu.

Lotte mart adalah sebuah *hypermarket* di *Asia* yang menjual berbagai bahan makanan, pakaian, mainan, elektronik, dan bahan lainnya. Di dalam kegiatan operasionalnya **PT. LOTTE MART PANAKUKKANG** memiliki kebijakan bentuk-bentuk penghargaan dan sanksi yang telah ditetapkan sesuai dengan standar perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara Namun seiring berjalannya waktu terdapat perubahan pada penerapan pemberian *reward*. Penerapan dan pelaksanaan penghargaan dan sanksi tersebut terkadang tidak berjalan maksimal sesuai dengan kebijakan perusahaan, dapat dilihat dari adanya indikasi antara lain ,menurunnya semangat kerja karyawan dan adanya kecenderungan tidak mematuhi ketentuan atau perintah .

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di bidang SDM dan umum pada PT. Lotte Mart Panakukkang, bahwa terjadi penurunan nominal *reward* yang diberikan pada *Staff of the best* tiap bulannya , yakni :

Tabel 1.1 Nominal Reward

Tahun	Bentuk <i>Reward</i>	Pencapaian	Nominal <i>Reward</i>
2012 – 2015	Vocher Belanja	Juara I	Rp. 300.000
		Juara II	Rp. 200.000
		Juara III	Rp. 100.000
2016 – 2018	Vocher Belanja	Juara I	Rp. 150.000
		Juara II	Rp. 100.000
		Juara III	Rp. 50.000
	Souvenir	Juara I	-
		Juara II	-
		Juara III	-

Sumber : Bidang SDM dan Umum pada PT. Lotte Mart Panakukkang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa perubahan dapat terlihat pada nominal reward menurun yang dalam bentuk vocher belanja, sehingga

kedisiplinan karyawan tidak meningkat dan menurunnya tingkat kedisiplinan yang baik dikarenakan karyawan merasa tidak bersemangat untuk menjadi karyawan *of the best* untuk mendapat *reward*, karena karyawan merasa bahwa rendahnya nominal reward tersebut.

Ada pula hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di bidang SDM pada PT. Lotte Mart Panakukkang, bahwa **terjadi pula perubahan metode pemberian *reward* dimana pada tanggal 1 september 2016 - 30 April 2017 terdapat pemberian *reward* yang diberikan pada Senior staff of the best sebesar Rp. 200.000 tiap bulannya tetapi pada tanggal 1 Mei 2017 – tahun 2018 metode pemberian *reward* yang diberikan pada senior staff dihilangkan.** Maka berdasarkan hal tersebut senior staff merasa kecewa dan menurunnya semangat kerja yang akan berefek pada kedisiplinan.

Punishment terhadap disiplin kerja karyawan merupakan motivasi pengembangan sumber daya manusia dengan daya dorongan bagi manusia untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dengan pengertian, bahwa tercapainya organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, agar tidak terjadi lagi perilaku negative yang diperbuat karyawan bersangkutan. *Punishment* dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan - ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan hasil pra peneilitian observasi yang dilakukan peneliti di bidang SDM pada PT. Lotte Mart Panakukkang, bahwa terdapat karyawan yang melanggar peraturan, hal ini dapat dilihat dari data karyawan yang mendapatkan *Punishment* berupa surat peringatan pada tahun 2016-2018.

Tabel 1.2 Karyawan yang mendapat Surat peringatan

Tahun	Tingkat SP (Surat Peringatan)	Karyawan yang dikenakan SP (Surat Peringatan)
2016	SP I	9
	SP II	4
	SP III	4
	Jumlah	17
2017	SP I	16
	SP II	6
	SP III	7
	Jumlah	29
2018	SP I	10
	SP II	3
	SP III	7
	Jumlah	20

Sumber: PT. Lotte Mart Panakukkang

Pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa adanya indikasi karyawan kurang disiplin, dimana pada tahun 2017 dan 2018 karyawan yang dikenakan sanksi meningkat dibandingkan pada tahun 2016.

Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan

motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi disamping faktor - faktor lainnya.

Kedisiplinan membawa manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Bagi karyawan kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Di lain pihak, bagi perusahaan program ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan tersebut. Kedisiplinan yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental karyawan ke arah tindakan - tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, akan membawa dampak yang sama terhadap para tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang terendah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra penelitian observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di bidang SDM pada PT. Lotte Mart Panakuk kang, bahwa

terdapat karyawan yang tidak mengikuti peraturan, hal ini dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan selama tahun 2018.

Tabel 1.3 Keterlambatan Karyawan

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Total Kehadiran Seharusnya (Orang)	%tingkat Keterlambatan Karyawan	
Januari	21	106	2226	47	2.11%
Februari	18	106	1908	48	2.51%
Maret	21	106	2226	48	2.15%
April	20	106	2120	25	1.17%
Mei	21	106	2226	68	3.05%
Juni	20	106	2120	60	2.83%
Juli	21	106	2226	57	2.56%
Agustus	21	106	2226	41	1.84%
September	20	106	2120	25	1.17%
Oktober	21	106	2226	58	2.60%
November	20	106	2120	27	1.27%
Desember	21	105	2205	55	2.49%

Sumber: PT. Lotte Mart Panakukkang

Pada tabel 1.2 dapat diketahui tingkat kecenderungan keterlambatan karyawan bervariasi tiap bulannya pada tahun 2018.

Tingkat **keterlambatan yang rendah** adalah pada **bulan April** sebesar **1.17%** dan tingkat **keterlambatan yang tertinggi** adalah pada **bulan Mei** sebesar **3.05%**. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi tidak disiplin pada karyawan dimana dapat dilihat seringnya karyawan terlambat masuk.

Dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan sangat tergantung pada karyawannya utamanya dalam pencapaian tujuan maka dengan adanya *reward* dan *punishment* dalam suatu perusahaan diharapkan dapat berperan penting dalam membantu mencapai tujuan organisasi perusahaan.

suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program penghargaan dan sanksi, sebab program ini merupakan salah satu bagian

penting dari banyak program kerja perusahaan. Sering kali pengakuan dan penghargaan menjadi suatu hal yang lebih penting dari sebuah gaji. Pernyataan ini juga sesuai dengan piramida kebutuhan manusia milik Abraham Maslow. Menurutnya, *esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan) berada pada tingkat kedua, tepat di bawah kebutuhan puncak manusia yakni *self-actualization needs* (kebutuhan akan eksistensi diri).

Dan yang menarik ingin diteliti oleh peneliti terkait *reward* dan *punishment* adalah memerhatikan dan meneliti bagaimana penerapan penghargaan dan sanksi pada karyawan di PT. Lotte Mart Panakukkang. Lalu bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* tersebut ditinjau dari sisi manajemen sumber daya manusia. Sehingga berdasarkan uraian di atas, maka judul penelitian adalah sebagai berikut “ **PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. LOTTE MART PANAKUKKANG** ”.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian *Reward*

Fahmi (2016:57) *Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Mahmudi (2005:89) Reward didefinisikan sebagai penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa *reward*/kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang dihasilkannya untuk kepentingan perusahaan.

Tujuan *Reward*

Menurut Handoko (2005) mengemukakan beberapa fungsi *reward* sebagai berikut :

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- c. Bersifat Universal.

Jenis-jenis *Reward*

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Aribowo, reward dibagi menjadi dua jenis yaitu :

- a. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut, yakni penghargaan finansial dan non finansial.
- b. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

Pengertian *Punishment*

Mangkunegara (2013:130) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sardiman (2011:94) sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena kelalaian atau kesalahan yang melanggar peraturan . dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Fungsi dan tujuan *punishment*

Dalam menjalankan organisasi di perlukan sebuah aturan dan hukuman yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Adapun fungsi sanksi atau *punishment* sebagai berikut:

- a. Tolak ukur untuk menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran yang dipandang manajemen.
- b. Bersifat mendidik.
- c. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Pengertian Displin

Menurut Hasibuan (2009:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Sutrisno (2009:89) Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku,

dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis .

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menurut Ghozali (2005: 49).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005: 59).

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan,

maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: *reward* (X1), *punishment* terhadap variabel terikatnya yaitu kedisiplinan karyawan (Y). (Ghozali, 2005)

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005: 84).

2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005: 94).

3. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (*reward* dan *punishment*) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kedisiplinan karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005: 84).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Umur

Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (100%)
19-26 Tahun	28	56%
27-36 Tahun	8	16%
37-46 Tahun	14	28%

2. Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (100 %)
Laki-laki	31	62%
Perempuan	19	38%

3. Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (100 %)
0 – 4 Tahun	28	56%
5 – 8 Tahun	22	44%

4. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (100 %)
SMA/SMK	22	44%
Diploma	5	10%
S1	23	46%

Analisis Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan pengujian dari olah data dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product Standard Solution*), maka diperoleh r hitung > dari r tabel = 0,242 nilai r tabel untuk $df = N-2$ ($47 - 2 = 45$). Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward	0,741	Reliabel
Punishment	0,864	Reliabel
Kedisiplinan	0,811	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

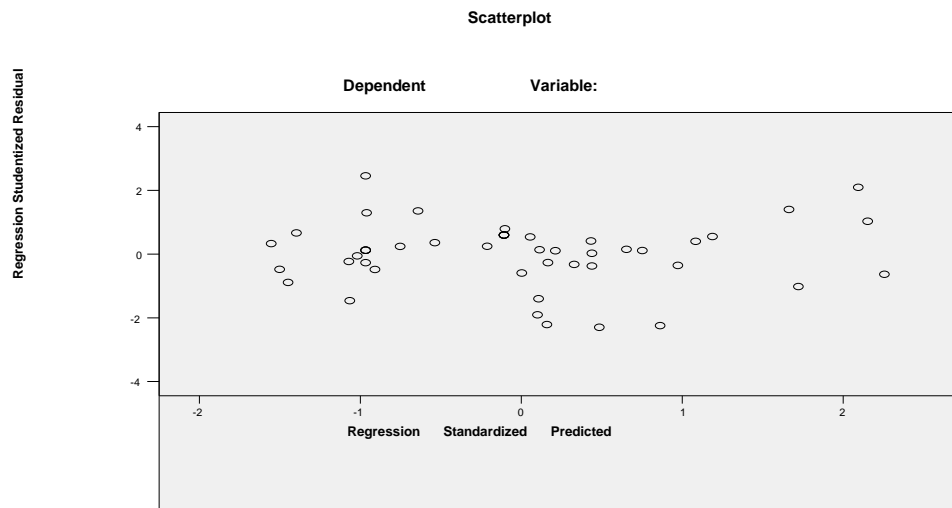
a. Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1.	Reward (X1)	0,215	4,646
2.	Punishment (X2)	0,215	4,646

Dari tabel tersebut menunjukkan nilai VIF untuk variabel reward (X1) dan punishment (X2) adalah $4,646 < 10,00$. Sementara, nilai tolerance untuk variabel reward (X1) dan

punishment (X2) adalah $0,215 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

b. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan *output scatterplots* di atas diketahui bahwa:

- a) Titik-titik data penyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
- b) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi tersebut ideal dapat terpenuhi.

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal	Mean	.0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	5.16121074
Most Extreme	Absolute	.116
Differences	Positive	.107
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.796
Asymp. Sig. (2-tailed)		.550

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas apabila data berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Maka berdasarkan tabel pengolahan data di atas menggunakan uji normalitas dengan rumus Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ sebesar 0,796 dan Asymp.sig. sebesar 0,550 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.233	18.158		1.940	.059
X1	.092	.343	.083	.269	.789
X2	.288	.356	.249	.810	.422

Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada hasil regresi berganda pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 35.233 + 0,092 + 0,288$$

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324(a)	.105	.065	5.277

Pada tabel di atas menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X terhadap variabel dependen Y) sebesar 0,105 atau 10,5%. Hal ini berarti bahwa sebesar 10,5% kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh reward dan punishment. Adapun 89,5% kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

f. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	144.307	2	72.154	2.591	.086 ^a
Residual	1225.352	44	27.849		
Total	1369.660	46			

Pada tabel diatas menunjukkan angka hasil uji F menghasilkan F_{hitung} sebesar 5.908. Sementara itu nilai pada tabel distribusi nilai F pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% adalah 3,20. Oleh karena $F_{hitung} 2,591 < F_{tabel} 3,20$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan tingkat signifikansi 0,086 (> dari 0,05) artinya antara reward dan punishment tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara simultan terhadap kedisiplinan karyawan.

g. Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Variabel Bebas	t hitung	Sig. T
Reward (X1)	.269	.789
Punishment (X2)	.810	.422

Pembahasan

James Drever “Dari pandangan psikologis” Teori disiplin dalam psikologi ialah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri individu sesuai dengan hal hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada. Atau, teori disiplin dalam psikologi dari segi psikologis merupakan perilaku individu yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan norma yang telah ditetapkan (Musa,2013). Maka dapat disimpulkan

secara psikologi, dari dalam diri karyawan merasa bahwa pemberian reward yang diterapkan Lotte Mart Panakukkang tidak mempengaruhi peningkatan kedisiplinan karyawan, disebabkan karena *reward* yang diberikan tidak seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukan ditambah adanya indikasi pemberian nominal *reward* pada staff menurun dan pemberian reward pada senior staff dihapuskan, dan berdasarkan hasil wawancara pada karyawan Lotte Mart Panakukkang bahwa tidak adanya upah lembur yang diberikan pada karyawan dan juga karyawan merasa ribet untuk mendapatkan *reward* karena harus melalui tes psikotes terdahulu. Maka demikian juga dengan adanya punishment atau sanksi tidak mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja yang disebabkan terkadang penerapan sanksi tidak berjalan maksimal sesuai kebijakan perusahaan dapat dilihat dari adanya kecenderungan karyawan tidak mematuhi ketentuan atau aturan. Disimpulkan berarti ada faktor- faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan. Hal ini berarti juga bahwa motivasi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja yang baik bukan karena *reward*. Adapun faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik (uji t) dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) variable *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Sementara Uji F menunjukkan nilai pengujian pengaruh variabel bebas tidak

berpengaruh positif dan tidak signifikan secara simultan terhadap variabel terikat, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara, pengujian hipotesis dan pembahasan yang dilakukan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen PT. Lotte Mart Panakukkang, bentuk *reward* yang diterapkan berupa voucher dan souvenir. Sedangkan bentuk *punishment* yang diterapkan berupa hukuman ringan seperti teguran lisan maupun tulisan, hukuman sedang, bahkan hukuman berat yang bersifat pembebasan dari jabatan.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2.591, sedangkan nilai F_{tabel} 3.20, dengan demikian, nilai F_{hitung} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0.05$ hal ini berarti nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2.591 < 3.20$) dengan tingkat signifikansinya ($0.086 > 0.05$), hal ini berarti H_0 Diterima dan H_a ditolak yang dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen yaitu *reward* dan *punishment* tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara uji t nilai signifikan variabel (*Reward*) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,269 sedangkan t tabel sebesar 1,679 hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t$ tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0.789 ($> 0,05$) yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel *reward* tidak

berpengaruh secara simultan terhadap upaya peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Lotte Mart Panakukkang.

4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara uji t nilai signifikan variabel (Punishment) diperoleh nilai thitung sebesar 0.810 sedangkan t tabel sebesar 1,679 hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.422 ($> 0,05$) yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap upaya peningkatan disiplin kerja karyawan PT. PT. Lotte Mart Panakukkang.

Hasil pengujian hipotesis di atas mendukung penelitian sebelumnya Anwar, dan Teuku Dunija (2016) yang berjudul Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya, dengan hasil analisis yaitu pada uji F reward dan punishment tidak ada pengaruh secara simultan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan dan adapun hasil uji t pada variabel (reward dan punishment) tidak berpengaruh signifikan terhadap upaya peningkatan disiplin kerja karyawan PT. PT. Lotte Mart Panakukkang atau hipotesis ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan prestasi serta disiplin kerjanya.

Maka diharapkan bagi kepala perusahaan ataupun manajemen perusahaan di PT. Lotte Mart Panakukkang untuk meningkatkan reward dan punishment agar disiplin kerja karyawan semakin baik kedepannya.

2. Dalam proses untuk melakukan tingkat disiplin kerja yang baik, hendaklah manajemen perusahaan PT. Lotte Mart Panakukkang memperhatikan dan menata sistem reward dan punishment.
3. Hendaklah *Reward* dan *punishment* yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan PT. Lotte Mart Panakukkang harus secara adil dan bijak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2016). *Pengaruh Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar.*
- Aribowo, S. (2016). *Sistem Reward dan Punishment Bagi Karyawan di CV. Abadi Jaya Kudus Dalam Perspektif Manajemen Syariah.*
- Desyyana. (2014). *Pemutusan Hubungan Kerja.* Jakarta: Student Unej.
- Dunija, A. d. (2016). *Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya.* Universitas Serambi Mekkah.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fridayanti, A. (2013, November 21). *Pemutusan Hubungan Kerja.* Retrieved Desember 18, 2018, from Wordpress: <https://www.google.com/amp/s/atikanafridayanti.wordpress.com/2013/11/21/pemutusan-hubungan-kerja-phk/amp/>
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi 2. BPPE-Yogyakarta.
- Hasan, I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haeruddin, M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 11-21.
- Irawati, A. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Kurniawan, A. W., & Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musa, I. (2013). PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA APARATUR MELALUI PROMOSI TERHADAP KINERJA. *JURNAL" pena"*, 3(1), 33-47.
- Nugroho, A. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Rohmat, A. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Siswa di MA Islamiyah Ciputat*.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Sedarmayanti Refika Aditama. Jakarta: Reflika Aditama.
- Septian, R. (2016). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Displin Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Regional I, Medan*. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siahaan, R. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Displin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan*. Sumatera Utara.
- Siswanto, B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyadi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2004). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .
- Tiohamdani. (2014, November 26). *Penghargaan dan Hukuman Dalam Organisasi Perusahaan*. Retrieved Desember 18, 2018, from wordpress: <https://tiohamdani.wordpress.com/2014/11/26/penghargaan-dan-hukuman-dalam-organisasi-perusahaan/>
- Zein, R., Sulfiani, Linda Verawati D, & Riza Junita M. (2014, Maret 17). Retrieved November 29, 2018, from Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja: <https://vianisilv.wordpress.com/2014/03/17/manajemen-sumber-daya-manusia-lanjutan-disiplin-kerja/>